



УДК 349.22

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «РОБОТОДАВЕЦЬ»

Подорожній Є.Ю., к. ю. н.,  
старший науковий співробітник,  
доцент кафедри адміністративного права та процесу  
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті на основі наукових поглядів учених і чинного законодавства України досліджено теоретичні підходи до тлумачення поняття «роботодавець». Наголошено, що єдиного підходу до визначення вказаного терміна так сформовано й не було. З урахуванням конструктивного аналізу норм законодавства було сформовано авторське бачення щодо тлумачення поняття «роботодавець». Доведено, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

**Ключові слова:** теоретичні підходи, нормативно-правовий акт, роботодавець, фізична особа, підприємницька діяльність.

В статье на основе научных взглядов ученых и действующего законодательства Украины исследованы теоретические подходы к толкованию понятия «работодатель». Отмечено, что единого подхода к определению указанного термина так и не было сформировано. С учетом конструктивного анализа норм законодательства было сформировано авторское видение относительно толкования понятия «работодатель». Доказано, что работодателем может быть физическое лицо, имеющее полную гражданскую дееспособность.

**Ключевые слова:** теоретические подходы, нормативно-правовой акт, работодатель, физическое лицо, предпринимательская деятельность.

Podorozhniy Ye.Yu. THEORETICAL APPROACHES TO THE INTERPRETATION OF THE TERM “EMPLOYER”

The article, based on scientific views of scholars and laws of Ukraine, the theoretical approaches to the interpretation of the term „employer”. Emphasized that a single approach to determine the deadline so formed was not. Given the structural analysis of the legislation was formed authors' view that the interpretation of the term „employer”. It is proved that the employer may be an individual who has full civil capacity.

**Key words:** theoretical approaches, legal act, employer, individual, entrepreneurial activity.

**Постановка проблеми.** В умовах переходу України до ринкових відносин актуальною є проблема вдосконалення вітчизняного трудового законодавства, що відіграє важливу роль у забезпеченні матеріального рівня населення, його подальшого соціального розвитку. Одним із чинників вирішення цього питання є розроблення і прийняття нового Трудового кодексу (далі – ТК) України. Для з'ясування сутності й значення зазначеної відповідальності варто спочатку встановити, кого в контексті трудових правовідносин потрібно розуміти під роботодавцем, адже, як слушно пише А. Слюсар, правильне розуміння змісту цієї категорії й точне її вживання є необхідними для ефективного правового регулювання діяльності цього суб'єкта трудового права. А це, у свою чергу, матиме позитивний вплив на впорядкування трудових відносин загалом, сприятиме як захисту трудових прав працівників, так і врахуванню інтересів роботодавців [1, с. 205].

**Ступінь розробленості проблеми.** Сутність поняття «роботодавець» розглядали у своїх наукових працях такі вчені, як А. Слюсар, В. Венедіктов, І. Шамшина, С. Жадан, Ю. Дмитренко, Н. Болотіна, О. Куракін, А. Малько, Є. Гіда, Є. Білозьоров, А. Завальній та інші. Незважаючи на велику кількість досліджень, єдиного підходу до визначення вказаного поняття так сформовано й не було.

Саме тому **метою статті** є дослідити теоретичні підходи до тлумачення поняття «роботодавець».

**Виклад основного матеріалу.** У основному законодавчому акті про працю – Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) – не закріплено чіткого визначення поняття «роботодавець». Якщо виходити зі змісту статті 21 КЗпП України, то під роботодавцем потрібно розуміти власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органа чи фізичну особу, з якою (яким) працівник уклав трудовий договір [2]. Подібні тлумачення поняття «роботодавець» містяться також у деяких інших нормативно-правових актах. Так, скажімо, у статті 10 Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 № 16/98-ВР передбачено, що роботодавцем уважається власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган незалежно від форм власності, виду діяльності й господарювання та фізичні особи, які використовують найману працю; власники розташованих в Україні іноземних підприємств, установ і організацій (у тому числі міжнародних), філій і представництв, які використовують працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [3].

Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI, роботодавцем визнається власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності й виду діяльно-



сті або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка, відповідно до законодавства, використовує найману працю [4].

Наприклад, у ТК Російської Федерації зазначено, що роботодавець – фізична особа чи юридична особа (організація), яка вступила в трудові відносини із працівником. У випадках, передбачених федеральними законами, як роботодавець може виступати інший суб'єкт, наділений правом укладати трудові договори. Також у ТК РФ встановлено, що для цілей цього Кодексу роботодавцями – фізичними особами визнаються фізичні особи, які зареєстровані в установленому порядку як індивідуальні підприємці і здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати, котрі заснували адвокатські кабінети, й інші особи, чия професійна діяльність, відповідно до Федеральних законів, підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, які вступили в трудові відносини з працівниками з метою здійснення зазначененої діяльності (роботодавці-індивідуальні підприємці). Фізичні особи, котрі вступають у трудові відносини з працівниками з метою особистого обслуговування й допомоги з ведення домашнього господарства (роботодавці – фізичні особи, які не є індивідуальними підприємцями) [5]. При цьому в ТК РФ передбачено, що якщо фізична особа здійснює підприємницьку діяльність у порушення вимог Федеральних законів, зокрема без державної реєстрації та (або) ліцензування, і при цьому вона вступила в трудові відносини з працівниками з метою здійснення цієї діяльності, то вона також визнається роботодавцем і не звільняється від виконання обов'язків, покладених на неї зазначеним Кодексом як на роботодавця – індивідуального підприємця [5]. А, скажімо, у Законі про працю Латвійської Республіки від 20.06.2001 роботодавець визначений як фізична або юридична особа або юридично діездатна спільнота персоналу, яка на підставі трудового договору працевлаштувала щонайменше одного працівника [6]. У ТК Республіки Білорусь ідеться не про роботодавця, а наймача, під яким розуміється юридична або фізична особа, якій законодавством надано право укладення та припинення трудового договору із працівником [7]. У ТК Республіки Молдова від 28.03.2003 № 154 роботодавця охарактеризовано як юридичну особу (підприємство) або фізичну особу, що наймає працівників на підставі індивідуального трудового договору, укладеного відповідно до положень цього Кодексу [8]. У статті 3 цього Кодексу також закріплено, що роботодавцями є фізичні або юридичні особи публічного, приватного або змішаного сектора, які використовують найману працю [8].

Варто зазначити, що застосований в основному кодифікованому законодавчому акті України про працю підхід до розуміння роботодавця вже давно й досить активно обговорюється і критикується дослідниками. Так, скажімо, В. Венедиктов із цього приводу зазначає, що в чинному трудовому законодавстві для позначення цього суб'єкта трудового права законодавець користується різними

термінами. Зокрема, КЗПУ України в основному оперує терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа» [9, с. 57]. На цьому ж аспекті акцентує увагу Й. З. Козак, котрий указує, що в чинному трудовому законодавстві в контексті категорії «роботодавець» використовуються, як правило, поняття «власник» і «фізична особа», які не є однопорядковими й мають цивілістичну природу. Перше з них характеризує особу, яка наділена правом володіння, користування та розпорядження майном. Друге поняття характеризує суб'єкта цивільних правовідносин через право-ї діездатність фізичної особи. Власником може бути як юридична, так і фізична особа [10, с. 247]. Застосування поняттійного апарату цивільного права для відображення особливостей трудових правовідносин, уважає З. Козак, призводить до таких аналогічних висновків. У цій ситуації, на думку правника, провідним у визначенні правового статусу суб'єкта трудових відносин є здійснення ним найму праці, а не його належність до згаданих вище категорій [10, с. 247].

С. Жадан, розглядаючи зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці, зазначає, що в законодавстві України періоду набуття незалежності й початку переходу до ринкових зasad функціонування економіки досить часто вживався термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого законодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. Переважно цей термін уживався (і до цього часу вживається) в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального захисту [11]. При цьому, наголошує автор, зміст терміна «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами й іншими нормативно-правовими актами не визначався. Законодавець виходив із того, що його зміст є достатньо зрозумілим без спеціального його визначення нормативно-правовими актами [11]. Однак із правового погляду, уважає юрист, поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» є не таким уже й однозначним, якщо не спірним, а його правильне застосування має в деяких випадках принципово важливе значення для вирішення складних правових питань [11].

А. Слюсар зазначає, що аналіз чинного законодавства України свідчить про відсутність єдності у формулюванні назви сторони в трудових правовідносинах, яка використовує найману працю. Так, низка нормативно-правових актів, у тому числі КЗПУ України, використовує поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», тоді як у деяких інших уживается категорія «роботодавець». Отже, ще на етапі формулювання назви розглядуваного суб'єкта трудового права вітчизняний законодавець припускається вживання різних правових термінів і категорій. Уже із цього можна зробити висновок про хибність такого підходу та ймо-



вірність виникнення суперечностей (колізій) у процесі правозастосування [1, с. 208].

В. Філіпов у контексті аналізу поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин зазначає, що цей термін (тобто «роботодавець») є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний тепер КЗпП України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені [12, с. 504]. На думку правника, використовуваний у чинному національному законодавстві підхід до трактування поняття роботодавця є занадто вузьким, що неправильно. Таке трактування зводить розуміння роботодавця тільки до особи, яка вже уклала трудовий договір із працівником [12, с. 504]. Крім того, зауважує В. Філіпов, визначення поняття «роботодавець» через поняття «власник» є не правильним тому, що характеризує суб'єкта насамперед як участника цивільно-правових відносин. На думку дослідника, у трудовому законодавстві потрібно застосовувати тільки термін «роботодавець» і тільки в широкому сенсі, для цього акцент потрібно зробити не на укладенні договору, а на можливості найму працівника [12, с. 504]. Н. Болотіна, розглядаючи роботодавця як сторону трудових правовідносин, зазначає, що в зарубіжному трудовому праві не застосовується термін «власник або уповноважений ним орган». Сторонами індивідуального трудового право-відношення є найманий працівник і роботодавець (підприємець). «Роботодавець» – термін, уживаний у Німеччині й низці інших країн; «підприємець» – термін, уживаний головним чином в ангlosаксонських країнах, а також у конвенціях та інших актах МОП. Утім останнім часом, пише правник, в актах і документах МОП, перекладених російською мовою, використовується термін «роботодавець» [13, с. 141]. У зв'язку з цим дослідниця робить висновок про те, що в новому ТК України необхідно серед основних термінів дати визначення роботодавця й визнати ним юридичну особу, а також фізичну особу, які перебувають у трудових правовідносинах на підставі укладеного трудового договору з працівником [13, с. 141].

Ю. Дмитренко у своїх працях пише, що суб'єктами трудових правовідносин є та-кож роботодавці, власники створюваних юридичних осіб і фізичні особи, які надають працівникові роботу. Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах із працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю. У більшості випадків роботодавцями є власники юридичних осіб [14, с. 108].

Ми загалом погоджуємося з вищеведеними науковими позиціями й уважаємо, що визначення поняття роботодавця з використанням таких термінів, як власник підприємства, установи чи організації, не розкриває змісту поняття «роботодавець». Адже такий підхід швидше відображає цивільно-правовий, аніж трудоправовий аспект юридичного

статусу особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, установи, організації, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку з цим підприємством, установою, організацією як із власністю, тобто вони у такому разі є об'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин це неможливо, оскільки з низки законодавчих актів чітко випливає, що роботодавцем, а отже, суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації. Зокрема, у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР установлено, що роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [15]. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI, роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [4]. У статті 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI закріплено, що роботодавцями є підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності й господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами, у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами; фізичні особи-підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю чи цивільно-правовим договором; фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, і фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту); дипломатичні представництва й консульські установи України, філії, представництва, інші відокремлені підрозділи підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародні), утворені відповідно до законодавства України, які мають окремий баланс і самостійно здійснюють розрахунки із застрахованими особами; дипломатичні представництва й консульські установи іноземних держав, філії, представництва та інші відокремлені підрозділи іноземних підприємств, установ і організацій (у тому числі міжнародні), розташовані на території України; інвестор (оператор) за угодою про розподіл продукції (у тому числі постійне представництво інвестора-нерезидента), що використовує працю фізичних осіб, найнятих на роботу в Україні на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством чи цивільно-правовими



договорами [16]. У цьому Законі також передбачається, що не вважаються роботодавцями особи, які уклали цивільно-правовий договір про виконання робіт (надання послуг) із фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей із Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців [16]. Крім того, до роботодавців, відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI, належать фізичні особи-підприємці, у тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування; особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме: наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, у тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність і отримують дохід від цієї діяльності [16].

Також варто відзначити статтю 14.1.222 Податкового кодексу України, у якій закріплене таке визначення: «Роботодавець – юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами». Крім того, до роботодавців, згідно із цим нормативно-правовим документом, прирівнюються юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво), постійне представництво нерезидента або самозайнята особа, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи й/або надання послуг згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими [17]. Однак при цьому в ньому зазначається, що ця норма використовується для цілей розділу IV Податкового кодексу України[18].

**Висновки.** Отже, з урахуванням вищевикладеного, найбільш правильним, на наше переконання, у контексті трудового права буде вести мову про роботодавця як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж, наприклад, як юридичну або фізичну особу, що уклала з фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває з нею (ними) у трудових правовідносинах. Варто зазначити, що подібний підхід до розуміння роботодавця використовується в проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658, у якому закріплено, що роботода-

вець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування й інших ознак [18].

#### ЛІТЕРАТУРА:

- Слюсар А. Сутність і правова природа категорії «роботодавець» / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 3. – С. 205–215.
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
- Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 23. – Ст. 121.
- Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/faedf3a7c3cd35871542ce0c323e898871ca1753/).
- Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.01 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.zakon.lv/trude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/trude_ru.htm).
- Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mojazarplata.by/main/rabota-i-prava/tk>.
- Трудовой Кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 № 154 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lex.justice.md/ru/326757/>.
- Венедиков В.С. Трудове право України (загальна частина) : [навчальний посібник для курсантів і слухачів вищих навчальних закладів МВС України] / В.С. Венедиков ; ХНУВС. – Х., 2006. – с. 178.
- Шамшина І.І. Поняття «роботодавець» як правова категорія: проблемні питання / І.І. Шамшина // Правова держава : щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 245–252.
- Жадан С. Зміст терміна «роботодавець» на прикладі законодавства про соціальне страхування та охорону праці / С. Жадан // Юридичний журнал. – 2004. – № 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1118>.
- Філіпов В.В. Визначення поняття роботодавця як сторони трудових правовідносин / В.В. Філіпов // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 501–505.
- Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
- Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
- Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1998. – № 34. – Ст. 227.
- Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.
- Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.
- Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).